

Pengaruh Telework Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Work-Life Balance dan Technostress Syaria Pandemi Covid 19

Julius Kevin Putra Hutama^{1*)}, Suharnomo²⁾

^{1,2} Universitas Diponegoro, Semarang

*Email korespondensi: juliuskevino@gmail.com

Abstract

Telework practices as a result of COVID-19 have changed the way employees work, especially related to Employee Performance. This study aims to determine, analyze and test the effect of telework on employee performance through mediation of work-life balance and technostress during the COVID-19 pandemic. This study adopted a quantitative approach with 115 respondents, and used the SmartPLS 3.0 application to help process data using the SEM-PLS analysis technique. The results of the study show that Work-Life Balance does not have a significant mediating effect on the relationship between Telework and Employee Performance during the COVID-19 Pandemic.

Keywords: Telework, Work-life balance, Technostress, Employee performance

Saran sitasi: Hutama, J. K., & Suharnomo. (2023). Pengaruh Telework Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Work-Life Balance dan Technostress Syaria Pandemi Covid 19. *Jurnal ilmiah ekonomi islam*, 9(02), 3006-3013. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9850>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9850>

1. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah merubah kehidupan banyak orang (Kingma, 2019). Penerapan lockdown dan social distancing secara global dilakukan sebagai langkah menghindari penularan Covid-19 telah memaksa pekerjaan untuk dilakukan dari dalam rumah. Fenomena ini terjadi untuk pertama kalinya dalam sejarah modern, dimana banyak karyawan dipaksa untuk bekerja dari rumahnya setiap hari (Waizenegger et al., 2020). Telework adalah kegiatan new normal di mana karyawan memiliki fleksibilitas untuk bekerja darimana saja, termasuk rumah masing-masing (Jamal et al., 2021). Banyak karyawan dan pengusaha secara tiba-tiba harus beralih ke Telework (Galanti et al., 2021). Covid-19 secara substansial memaksa sebagian besar organisasi untuk mengadopsi cara kerja ini, seringkali tanpa membekali karyawan dengan keterampilan yang diperlukan (Molino et al., 2020).

Tanpa adanya pengalaman, Telework merupakan cara kerja baru yang juga dapat mempengaruhi Employee Performance (Elst et al., 2020). Terdapat banyak penelitian tentang hubungan antara Telework dan Employee Performance, tetapi temuan tersebut

justu bersifat kontradiktif. Tagliaro & Migliore (2022) mengungkapkan bahwa karyawan yang melakukan Telework dapat mengalami dampak positif dan negatif. Karyawan telah melaporkan persepsi bahwa Telework meningkatkan Employee Performance, karena waktu perjalanan dan gangguan dari rekan kerja berkurang (Akbari & Hopkins, 2019). Tepatnya, dalam hal ini, karakteristik yang diperlukan Telework untuk menghasilkan Employee Performance yang lebih baik telah diidentifikasi: pengurangan gangguan dari rekan kerja, tempat kerja yang tenang di rumah, dan kemungkinan untuk membagi waktu antara tanggung jawab di rumah dan bekerja lebih produktif (Nakrošienė et al., 2019). Begitupula, Giovanis (2018) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari Telework terhadap Employee Performance. Penelitian serupa juga menemukan bahwa Telework meningkatkan Employee Performance karena karyawan dimungkinkan untuk bekerja di tempat paling nyaman, sehingga terhindar dari gangguan rekan kerja (Thulin et al., 2019) dan pada gilirannya, akan menghasilkan komitmen yang secara positif terkait

dengan Employee Performance (Iddagoda & Opatha, 2020).

Sebaliknya, penelitian Choukir et al. (2022) mengidentifikasi bahwa Telework menurunkan Employee Performance karena adanya gangguan keluarga dan isolasi sosial. Studi yang dilakukan selama pandemi telah menghasilkan hasil yang serupa. Campo et al. (2021) menemukan bahwa tuntutan rumah sehari-hari yang terkait dengan Telework selama pandemi berkorelasi negatif dengan Employee Performance. Kehidupan sosial dan pekerjaan telah berubah secara tiba-tiba sebagai akibat adanya ketentuan pemerintah untuk tetap tinggal di rumah, dan saling menjaga jarak. Telework telah menjadi pengaturan yang menarik untuk mencapai *Work-Life Balance* yang lebih baik (Ko & Kim, 2018). *Work-Life Balance* menjadi salah satu alasan pertumbuhan Telework sangat cepat belakangan ini (Thulin et al., 2019).

Penelitian Subari & Sawitri (2022) menemukan bahwa praktik Telework berdampak positif terhadap *Work-Life Balance*. Karyawan yang melakukan Telework memiliki fleksibilitas yang memungkinkan mereka untuk bekerja di kondisi lingkungan yang lebih nyaman (Palumbo, 2020). Selain itu, Telework menghasilkan otonomi dan fleksibilitas, sehingga karyawan dapat mencurahkan waktunya untuk urusan pribadi tanpa mengganggu domain pekerjaan dan sebaliknya (Galvez et al., 2020). *Work-Life Balance* secara langsung mempengaruhi masyarakat, organisasi maupun karyawan, khususnya terkait *Employee Performance* (Mendis & Weerakkody, 2017). Demir & Budur (2022) mengatakan bahwa *Work-Life Balance* sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan dari kehidupan individu. Sebuah penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dimana semakin baik praktik *Work-Life Balance* maka akan diikuti dengan peningkatan *Employee Performance* (Soomro et al., 2018). Kegagalan menangani tuntutan rumah tangga sehari-hari dapat mengindikasikan kondisi *Work-Life Balance* yang buruk dan pada gilirannya akan berdampak pada menurunnya *Employee Performance*.

Selain itu, penerapan Telework juga berdampak pada kondisi psikologi karyawan, khususnya terkait tuntutan penggunaan teknologi yang mendesak untuk mendukung pekerjaan mereka dari rumah. Gangguan ini terjadi terutama saat karyawan tidak mampu beradaptasi dengan cepat pada situasi tersebut. Umumnya ini terjadi pada karyawan yang tidak diberi

bekal pemahaman teknologi yang cukup oleh organisasinya. Perlu diakui bahwa pemanfaatan teknologi dalam organisasi telah menyebabkan peningkatan luar biasa dalam kinerja dan efisiensi, namun ini juga dapat menyebabkan stress (Fischer & Riedl, 2017). Tuntutan penggunaan teknologi baru secara konstan untuk bekerja dan menerima informasi selama pandemi dapat meningkatkan tingkat stress karyawan (Garfin, 2020). Stress ini disebut '*Technostress*' mengacu pada stres yang dialami oleh individu dalam organisasi karena penggunaan teknologi (Ioannou et al., 2022).

Technostress terjadi setiap hari di tempat kerja serta selama masa krisis disertai dengan efek merugikan bagi karyawan. Teknologi telah memainkan peran penting dalam membantu keberlangsungan Telework, namun juga menyebabkan konsekuensi negatif yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dan meningkatkan pengalaman *Technostress* (Carroll & Conboy, 2020). Bagi beberapa karyawan yang tidak tanggap dengan kemajuan teknologi, Telework dengan berbagai tuntutan teknologi baru akan menyebabkan tingkat stress yang tinggi (Taser et al., 2022). *Technostress* merupakan kondisi psikologis negatif yang muncul sebagai akibat penggunaan teknologi, dengan memicu stress dan ketegangan (Farmania et al., 2022). *Technostress* umumnya terjadi pada karyawan yang dituntut untuk bekerja menggunakan teknologi, tanpa dibekali kompetensi memadai (Park & Cho, 2016). Beberapa kondisi yang biasa dialami seseorang yang terserang *Technostress* adalah kecemasan, kelelahan mental, keraguan diri, dan kurang percaya diri untuk menggunakan teknologi (Lee et al., 2016).

Konsekuensinya, *Technostress* menjadi penghambat pencapaian standar performa kinerja yang ditetapkan perusahaan. Ungkapan tersebut didukung penelitian Alam (2016) yang menyebutkan bahwa *Technostress* berpengaruh negatif terhadap *Employee Performance*. Hal ini terjadi karena *Technostress* dapat secara signifikan meningkatkan kelelahan kerja (Califf & Brooks, 2020). Menurut Molino et al. (2020) *Technostress* juga berhubungan erat dengan beban kerja yang dapat menyebabkan penurunan *Employee Performance*. Penelitian ini mengamati karyawan perusahaan yang berdomisili di pulau Jawa, Indonesia. Pulau Jawa sendiri dipilih karena merupakan pulau dengan kepadatan penduduk paling tinggi di Indonesia dan banyak perusahaan yang masih menerapkan pengaturan kerja secara

Telework kepada karyawannya. Berdasarkan temuan lapangan, pengaturan kerja secara *Telework* ini memberikan kesempatan bagi karyawan yang berdomisili di Pulau Jawa untuk dapat melakukan pekerjaannya dari seluruh daerah yang tersebar di Indonesia.

Selain itu, fenomena yang dibahas dalam penelitian ini menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama karena belum ada penelitian yang menguji keempat variabel secara bersamaan terlebih di Indonesia. Adapun hal baru dalam penelitian ini adalah mencoba menghubungkan dan menguji pengaruh *Telework* terhadap *Employee Performance* melalui mediasi *Work-Life Balance* dan *Technostress*.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori sendiri bertujuan untuk menguji rumusan hipotesis berdasarkan hubungan kausal antar variabel (Mulyadi, 2011). Penelitian ini menggunakan sumber data yang berasal dari data primer. Data primer adalah data lapangan yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner, wawancara, atau observasi secara langsung, sehingga menunjukkan informasi terkait dari objek terkait. Data primer sering mengacu pada fakta, kondisi dan situasi lapangan tertentu (Šerić & Ljubica, 2018).

Populasi dari penelitian ini meliputi karyawan organisasi yang menerapkan *Telework* (*Work from Home* atau *Work from Anywhere*). Menurut Syofian (2013) yang dimaksud populasi penelitian meliputi keseluruhan entitas yang menjadi objek dari penelitian. Setelah mengidentifikasi populasi penelitian maka diperlukan sampel untuk dipelajari (Creswell, 2010). Dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan kuesioner online *google form*. Kuesioner ini kemudian disebarluaskan kepada setiap responden melalui media sosial *Whatsapp* dan *Instagram* untuk memperoleh data primer dari responden yang memenuhi kriteria. *Purposive sampling* dalam penelitian ini dipilih sebagai teknik penentuan sampel. Hal ini ditempuh karena teknik penentuan sampel ini memiliki batasan kriteria tertentu dalam menentukan populasi sesuai kebutuhan informasi yang ingin diperoleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Adapun syarat penentuan responden potensial, meliputi:

- Warga Negara Indonesia
- Berusia ≥ 20 tahun

- Pernah melakukan *Telework* di masa pandemic covid-19
- Berdomisili di Pulau Jawa

Penelitian ini mendapatkan data sebanyak 124 responden, namun hanya 115 (93%) responden yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian. Pada Tabel 1 akan disajikan gambaran karakteristik dari responden penelitian, seperti:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kriteria	Kategori	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	31%
	Wanita	69%
Usia	20-29	72%
	30-39	24%
	40-49	3%
Status Pernikahan	Menikah	36%
	Belum Menikah	64%
Status	Sudah	23%
Kepemilikan Anak	Belum	77%
Status Tempat Tinggal	Bersama Keluarga	70%
	Sendiri	30%
Pengaturan Kerja saat ini	<i>Work from Home</i>	62%
	<i>Work from Office</i>	38%
Kota Domisili	Banten	3%
	DKI Jakarta	39%
	Jawa Barat	3%
	Jawa Tengah	19%
	DI Yogyakarta	6%
	Jawa Timur	30%

Penelitian ini menggunakan skala likert tujuh poin dalam mengukur tanggapan responden pada masing-masing indikator dari setiap variabel penelitian. Penggunaan skala likert skala tujuh poin dalam penelitian ini berpedoman pada temuan yang mengatakan bahwa skala tujuh lebih dapat diandalkan, diferensiasi yang lebih baik dibandingkan dengan skala lima (Preston & Colman, 2000; Lietz, 2010; Cicchetti et al., 1985; Cox, 1980 dalam Yusoff & Janor, 2014). Penelitian ini memiliki 23 item indikator pertanyaan dari 4 variabel yang digunakan, dimana variabel *Telework* diukur menggunakan 6 indikator (Charalampous et al., 2023), variabel *Work-Life Balance* diukur menggunakan 6 indikator (Fisher et al., 2009), variabel *Technostress* diukur menggunakan 5 indikator (Farmania et al., 2022), dan variabel *Employee Performance* diukur dengan 6 indikator (Goodman & Svyantek, 1999).

Tabel 2. Penentuan Skala Likert

STS	TS	CTS	N	CS	S	SS
1	2	3	4	5	6	7

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Analisis data dilakukan untuk menemukan informasi terkait dalam data, dan hasilnya digunakan untuk mengatasi masalah (Ghozali, 2018). Pada penelitian kali ini digunakan teknik analisis data Partial Least Square (PLS) dengan maksud untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Dalam rangka menguji hubungan masing-masing variabel penelitian, data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Tujuan penggunaan PLS adalah untuk menjelaskan hubungan teoritis antara variabel independen dan dependen serta memprediksi pengaruh keduanya.

Tabel 3. Outer loading

	Outer Loading	P Value
OS1 ← Tw	0,899	0,000
OS2 ← Tw	0,866	0,000
OS3 ← Tw	0,905	0,000
Fb1 ← Tw	0,845	0,000
Fb2 ← Tw	0,823	0,000
Fb3 ← Tw	0,770	0,000
WIPL1 ← WLB	0,820	0,000
WIPL2 ← WLB	0,785	0,000
PLIW1 ← WLB	0,773	0,000
PLIW2 ← WLB	0,781	0,000
WPLE1 ← WLB	0,862	0,000
WPLE2 ← WLB	0,811	0,000
TS1 ← TS	0,856	0,000
TS2 ← TS	0,834	0,000
TS3 ← TS	0,830	0,000
TS4 ← TS	0,865	0,000
TS5 ← TS	0,827	0,000
TP1 ← EP	0,864	0,000
TP2 ← EP	0,773	0,000
TP3 ← EP	0,822	0,000
CP1 ← EP	0,750	0,000
CP2 ← EP	0,849	0,000
CP3 ← EP	0,875	0,000

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang diwakili oleh setiap indikator telah memiliki nilai outerloading $>0,7$ dan nilai p value $<0,05$, sehingga proses analisis layak untuk dilanjutkan. Pengujian ini bertujuan untuk menguji

reliabilitas dan validitas instrument dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki Cronbach's Alpha $\geq 0,50$; rho_A $\geq 0,60$; Composite Reliability (CR) $\geq 0,60$; dan AVE $\geq 0,50$, maka dapat dikatakan bahwa konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas dan validitas baik.

abel 4. Uji Validitas & Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	CR	AVE
Tw	0.924	0.926	0.941	0.727
WLB	0.892	0.896	0.917	0.649
TS	0.898	0.898	0.924	0.710
EP	0.904	0.909	0.927	0.678

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa hasil pengujian construct reliability and validity penelitian ini menunjukkan nilai yang memuaskan sebab seluruh nilai variabel laten memiliki nilai ketetapan yang dipersyaratkan pada uji ini. Tentunya sebuah model penelitian yang baik perlu memenuhi kriteria model fit. SRMR adalah indeks rata-rata terstandar antara matriks korelasi yang diobservasi dengan matriks hipotesis. NFI digunakan untuk menilai kecocokan relatif terhadap model baseline yang mengasumsikan tidak ada kovarian antara variabel yang diamati. Agar model memenuhi kriteria model fit, nilai SRMR $<0,08$ dan NFI $>0,90$.

Tabel 5. Goodness of Fit

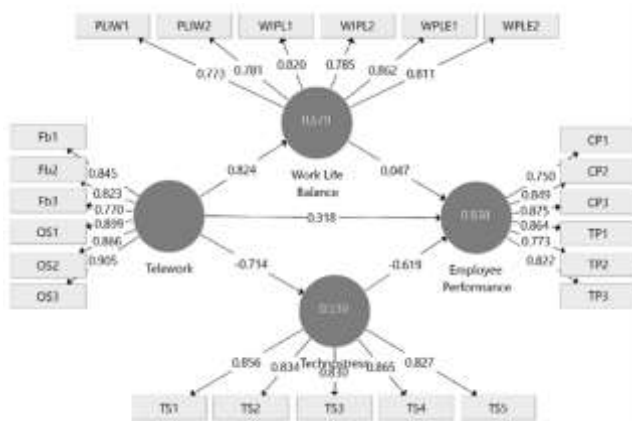
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,078	0,069
NFI	0,956	0,958

Tabel 5 menyajikan hasil perhitungan model fit penelitian yang dibangun. Dari data tersebut diketahui bahwa model yang dibangun telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dengan nilai SRMR sebesar $0,078 < 0,080$ dan NFI sebesar $0,956 > 0,90$. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang telah diajukan dapat diterima atau ditolak dengan melihat nilai hasil t-statistik dan p-values. Aturan yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik $> 1,96$ dengan tingkat p-values $<0,05$.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

	T Statistic	P Value	Ket
Direct Effect			
H1: Tw → EP	4,585	0,000	Diterima
H2: Tw → WLB	21,249	0,000	Diterima

	T Statistic	P Value	Ket
H3: Tw → TS	10,967	0,000	Diterima
H4: WLB → EP	0,525	0,600	Ditolak
H5: TS → EP	8,890	0,000	Diterima
Indirect Effect			
H6: Tw → WLB → EP	0,525	0,600	Ditolak
H7: Tw → TS → EP	6,945	0,000	Diterima



Gambar 1. Diagram Jalur

3.2 Pembahasan

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Telework* terhadap *Employee Performance*. Berdasarkan hasil pengolahan data seperti disajikan pada tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-value sebesar $4,585 > 1,96$, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Telework* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Telework* terhadap *Work-Life Balance*. Berdasarkan hasil pengolahan data seperti disajikan pada tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-value sebesar $21,249 > 1,96$, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Telework* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance*.

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Telework* terhadap *Technostress*. Berdasarkan hasil pengolahan data seperti disajikan pada tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-value sebesar $10,967 > 1,96$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Telework* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Technostress*.

Hipotesis keempat menguji pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance*.

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti disajikan pada tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi $0,600 > 0,05$ dan nilai t-value sebesar $0,525 < 1,96$, sehingga hipotesis keempat ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara positif, namun tidak signifikan terhadap *Employee Performance*.

Hipotesis kelima menguji pengaruh *Technostress* terhadap *Employee Performance*. Berdasarkan hasil pengolahan data seperti disajikan pada tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-value sebesar $8,890 > 1,96$, sehingga hipotesis kelima diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Technostress* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

Hipotesis keenam menguji pengaruh mediasi *Work-Life Balance* pada *Telework* terhadap *Employee Performance*. Berdasarkan hasil pengolahan data seperti disajikan pada tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi $0,600 > 0,05$ dan nilai t-value sebesar $0,525 < 1,96$, sehingga hipotesis keenam ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Telework* berpengaruh secara positif, namun tidak signifikan terhadap *Employee Performance* melalui mediasi *Work-Life Balance*.

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh mediasi *Technostress* pada *Telework* terhadap *Employee Performance*. Berdasarkan hasil pengolahan data seperti disajikan pada tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi $0,00 > 0,05$ dan nilai t-value sebesar $6,945 < 1,96$, sehingga hipotesis ketujuh diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Telework* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* melalui mediasi *Technostress*.

4. KESIMPULAN

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memeriksa dampak *Telework* terhadap *Employee Performance* melalui mediasi *Work-Life Balance* dan *Technostress* di Pulau Jawa, Indonesia di masa Pandemi. Studi kami mempresentasikan hasil empiris perilaku karyawan perusahaan di masa pandemi COVID-19 terkait *Telework*, *Employee Performance*, *Work-Life Balance* dan *Technostress* dengan menggunakan sampel sebesar 115 responden dan menganalisisnya melalui teknik analisis SEM-PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasilnya, diketahui bahwa di masa pandemi COVID-19 praktik *Telework* dari perusahaan yang berlokasi di Pulau Jawa justru memberikan dampak signifikan dan

positif terhadap *Employee Performance* dan *Work-Life Balance*, juga berpengaruh signifikan dan negative terhadap *Technostress*. Sedangkan *Work-Life Balance* saat pandemi COVID-19 tidak dipandang sebagai penyebab signifikan terhadap perubahan *Employee Performance* di Pulau Jawa. Sementara *Technostress* memiliki pengaruh negatif terhadap *Employee Performance*.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kemunculan COVID-19 khususnya di Pulau Jawa telah secara drastis mengubah cara orang bekerja yang turut mempengaruhi banyak aspek, termasuk performa kinerja karyawan yang juga bervariasi akibat peristiwa bencana ini. Hubungan ini dapat diketahui dimana *Technostress* terbukti dapat memediasi secara positif dan signifikan pada pengaruh *Telework* terhadap *Employee Performance*, sedangkan *Work-Life Balance* menunjukkan hasil mediasi yang tidak signifikan.

Bagi peneliti di masa yang akan datang, terdapat beberapa masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan penelitian kedepan. Penelitian selanjutnya mungkin akan lebih baik bila dapat berfokus pada kriteria responden tertentu, seperti khusus bagi karyawan yang telah berkeluarga dan memiliki anak, sehingga pengaruh dari variabel *Work-Life Balance* mungkin dapat lebih terlihat. Selain itu, akan lebih baik bila penelitian mendatang dapat melibatkan lebih banyak sampel penelitian yang beragam, sehingga penelitian dapat dilakukan lebih mendalam.

Bagi perusahaan, alangkah baiknya bila perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk kembali mengadopsi pengaturan kerja *Telework*, yang memungkinkan terjadinya peningkatan *Employee Performance*. Perusahaan dapat mengurangi dampak buruk dari *Telework* seperti *Technostress* dengan memberikan pelatihan dan dukungan bagi karyawan.

5. REFERENSI

- Akbari, M., & Hopkins, J. L. (2019). An investigation into anywhere working as a system for accelerating the transition of Ho Chi Minh city into a more livable city. *Journal of Cleaner Production*, 209, 665–679. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.262>
- Alam, M. A. (2016). Techno-stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 50, 62–70. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2015.10.003>

- Bharathi, S. V., & Mala, E. P. (2016). A Study on the Determinants of Work – Life Balance of Women Employees in Information Technology Companies in India. *Global Business Review*, 17(3), 665–683. <https://doi.org/10.1177/0972150916630847>
- Califf, C. B., & Brooks, S. (2020). An empirical study of techno-stressors, literacy facilitation, burnout, and turnover intention as experienced by K-12 teachers. *Computers & Education*, 157, 103971. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.103971>
- Campo, A. M. D. V., Avolio, B., & Carlier, S. I. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. *Global Business Review*, 1–19. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- Carroll, N., & Conboy, K. (2020). Normalising the “new normal”: Changing tech-driven work practices under pandemic time pressure. *International Journal of Information Management*, 55(June), 102186. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102186>
- Charalampous, M., Grant, C. A., & Tramontano, C. (2023). Getting the measure of remote e-working: a revision and further validation of the E-work life scale. *Employee Relations*, 45(1), 45–68. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2021-0483>
- Choukir, J., Alqahtani, M. S., Khalil, E., & Mohamed, E. (2022). Effects of Working from Home on Job Performance: Empirical Evidence in the Saudi Context during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su14063216>
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Demir, A., & Budur, T. (2022). Work–life balance and performance relations during COVID 19 outbreak: a case study among university academic staff. *Journal of Applied Research in Higher Education*. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2021-0287>
- Elst, T. Vander, Verhoogen, R., & Godderis, L. (2020). Teleworking and employee well-being in corona times the importance of optimal psychosocial work conditions. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), e776–e777. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002059>
- Farmania, A., Elsyah, R. D., & Fortunisa, A. (2022). The Phenomenon of Technostress during the COVID-19 Pandemic Due to Work from Home in Indonesia. *Sustainability*, 14, 8669. <https://doi.org/10.3390/su14148669>

- Fischer, T., & Riedl, R. (2017). Technostress research: A nurturing ground for measurement pluralism? *Communications of the Association for Information Systems*, 40(1), 375–401. <https://doi.org/10.17705/1cais.04017>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), E426–E432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Galvez, A., Tirado, F., & Martinez, M. J. s. (2020). Work-life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9), 1–21. <https://doi.org/10.3390/SU12093567>
- Garfin, D. R. (2020). Technology as a coping tool during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic: Implications and recommendations. *Stress and Health*, 36(4), 555–559. <https://doi.org/10.1002/smi.2975>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanis, E. (2018). The relationship between flexible employment arrangements and workplace performance in Great Britain. *International Journal of Manpower*, 39(1), 51–70. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0083>
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person – Organization Fit and Contextual Performance : Do Shared Values Matter 1. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254–275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Iddagoda, Y. A., & Opatha, H. H. D. N. P. (2020). Relationships and Mediating Effects of Employee Engagement: An Empirical Study of Managerial Employees of Sri Lankan Listed Companies. *SAGE Open*, 10(2), 1–22. <https://doi.org/10.1177/2158244020915905>
- Ioannou, A., Lycett, M., & Marshan, A. (2022). The Role of Mindfulness in Mitigating the Negative Consequences of Technostress. *Information Systems Frontiers*. <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10239-0>
- Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2020). Experiences of working from home in times of covid-19 International survey conducted the first months of the national lockdowns. *DTU Aqua Report*, 362, 1–33. <https://doi.org/10.11581/dtu>
- Jamal, M. T., Anwar, I., & Khan, N. A. (2021). Voluntary part-time and mandatory full-time telecommuting: a comparative longitudinal analysis of the impact of managerial, work and individual characteristics on job performance. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2021-0281>
- Johari, J., Tan, F. Y., Iwani, Z., & Zulkarnain, T. (2018). Autonomy , workload , work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Kingma, S. (2019). New ways of working (NWW): work space and cultural change in virtualizing organizations. *Culture and Organization*, 25(5), 383–406. <https://doi.org/10.1080/14759551.2018.1427747>
- Ko, E. J., & Kim, S. S. (2018). Intention to use flexible work arrangements: The case of workers in Korea and gender differences in motivation. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1438–1460. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0001>
- Lee, A. R., Son, S.-M., & Kim, K. K. (2016). Computers in Human Behavior Information and communication technology overload and social networking service fatigue : A stress perspective. *Computers in Human Behavior*, 55, 51–61. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.011>
- Liu, P., Wang, X., Li, A., & Zhou, L. (2019). Predicting Work – Family Balance : A New Perspective on Person – Environment Fit. *Frontiers in Psychology*, 10, 1804. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01804>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15), 1–20. <https://doi.org/10.3390/SU12155911>
- Morikawa, M. (2020). Productivity of Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Evidence from an Employee Survey. *RIETI Discussion Paper Series*, 20-E-073. <https://ideas.repec.org/p/eti/dpaper/20073.html>
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 127–138.

- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87–101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Palumbo, R., Manna, R., & Cavallone, M. (2021). Beware of side effects on quality ! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TQM Journal*, 33(4), 915–929. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0120>
- Park, H., & Cho, J. (2016). The influence of information security technostress on the job satisfaction of employees. *Journal of Business and Retail Management Research*, 11(1), 66–75.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37–51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Šerić, N., & Ljubica, J. (2018). The Primary Data. In *Market Research Methods in the Sports Industry* (pp. 107–154). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78754-191-720181008>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Subari, R. V. Y., & Sawitri, H. S. R. (2022). The effect of work from home toward work-life balance and productivity with work stress as a mediating variable: Study on employees of Financial Services Authority (OJK RI). *Asian Management and Business Review*, 2(2), 176–192. <https://doi.org/10.20885/ambr.vol2.iss2.art6>
- Susilo, D. (2020). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(01), 23–40. <https://doi.org/10.47750/cibg.2020.26.01.002>
- Syofian, S. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Tagliaro, C., & Migliore, A. (2022). “Covid-working”: what to keep and what to leave? Evidence from an Italian company. *Journal of Corporate Real Estate*, 24(2), 76–92. <https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2020-0053>
- Taser, D., Aydin, E., Torgaloz, A. O., & Rofcanin, Y. (2022). An examination of remote e-working and flow experience: The role of technostress and loneliness. *Computers in Human Behavior*, 127. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107020>
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability (Switzerland)*, 11. <https://doi.org/10.3390/su11113067>
- Tu, B. Y. Q., Wang, K., & Shu, Q. I. N. (2005). Computer-related Technostress in China. *Communications of the ACM*, 48(4), 77–82. <https://doi.org/10.1145/1053291.1053323>
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>
- Yener, S., Arslan, A., & Kiliç, S. (2021). The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout. *Information Technology and People*, 34(7), 1890–1919. <https://doi.org/10.1108/ITP-09-2019-0462>
- Yusoff, R., & Janor, R. M. (2014). Generation of an Interval Metric Scale to Measure Attitude. *SAGE Open*, 1–16. <https://doi.org/10.1177/2158244013516768>